

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.518/2016/5.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
ügyintéző: jogtanácsos

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.113/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.377/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.113/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes a H.-i Rendőrkapitányságon közalkalmazotti jogviszonyban állt, középfokú besorolású ügykezelő munkakörben. Az alperes 2012. december 19-én kelt intézkedésében a felperest 2013. január 1-jétől a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába sorolta be, ennek alapján garantált illetményét 102.700 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 37.900 forintban

állapította meg, ezen felül pénzkezelési pótlék jogcímén további 2.000 forintot, főmunkatárs címpótlék jogcímén 15.000 forintot folyósított számára, így összilletménye 157.600 forint volt. A 2015. április havi bérjegyzék szerint garantált illetménye 102.700 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 37.900 forint, a címpótlék összege 15.000 forint, egyéb pótléka 13.300 Ft, így összilletménye 168.900 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra 471.700 Ft illetmény-különbözet és annak középidoőarányos kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest perköltsége megállapítása mellett arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította a bérjegyzék szerint. Érvelése szerint a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész őt alanyi jogon illeti meg, azt az alperes kizárólag a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti módon, negatív eredményű minősítés következményeként vonhatja el. Erre figyelemmel a felperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig havi 11.300 forint, 2014. január 1-jétől december 31-éig havi 15.300 forint, míg 2015-ben havi 19.300 forint illetmény-különbözet megfizetésére jogosult.
- [3] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a közalkalmazotti illetmény minden évben elérte, meghaladta a garantált illetmény összegét, továbbá amennyiben a munkáltató a munkáltatói döntés alapján többletjuttatást ad a közalkalmazottnak, az nem válik az illetményét illetően önálló alanyi jogosultsággá. Az alanyi jogosultság a garantált illetményrészre, valamint az összilletmény egészére vonatkozik.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [4] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 4.M.377/2015/5. számú ítéletével kötelezte az alperest a felperes részére 471.700 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után 2014. szeptember 5-től járó kamat megfizetésére 35.000 forint perköltség viselése mellett.
- [5] Ítéletének indokolása szerint a felperes garantált illetménye 2013. augusztus 1. és 2015. december 31. között nem érte el a külön jogszabályban meghatározott garantált bérminimumnak megfelelő összeget. A munkáltató fenti illetményátsorolást tartalmazó intézkedése a garantált bérminimumra kiegészítést nem tartalmazott, csupán a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményt határozta meg, így alaptalanul hivatkozott az alperes - határozat hiányában - a felperes garantált illetményének a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel a garantált

bérminimumra történő kiegészítésére. Az alperes a 2013. augusztus 1-jétől hatályba lépett Kjt. 66.§ (9) bekezdésben foglalt jogszabályi rendelkezésnek nem tett eleget, ezért 2013. évben a 114.000 Ft garantált bérminimum összegétől havi 11.300 Ft, 2014. évben a 118.000 Ft garantált bérminimum összegétől havi 15.300 Ft, míg 2015. évben a 122.000 Ft garantált bérminimum összegétől havi 19.300 Ft összeggel tért el, így az illetmény-különbözet jár felperesnek.

- [6] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.113/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 5.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte alperest.
- [7] Ítéletének indokolásában egyetértett az elsőfokú bíróság kifejtett jogi érvelésével. Megállapította, hogy a felperes garantált illetményének a garantált bérminimumra történő kiegészítése nem történt meg. Arra nincs lehetőség, hogy az alperes utólag az általa garantált illetményen felüli illetményrésznek nevezett összeget garantált illetménynek tekintse. Az alperes 2013. augusztus 1-jei hatállyal a felperes illetményének megállapításáról határozattal nem döntött, ezért a 2013. február 1. napi hatállyal kiadott döntés maradt érvényben. Az alperes a garantált összegen felüli a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből - kizárólag az erre vonatkozó határozta hiánya miatt - 2013. augusztus 1-ig visszamenőleg utólag nem csoportosíthatott át garantált bérminimumra történő kiegészítés címén. Ezen nem változtat, hogy az alperes ezt az illetményrészt kompenzációnak, korrekciónak tekintette, mert ennek a határozat tartalma ellentmond.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte. Álláspontja szerint a 2013. augusztus 1-jétől beiktatott Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja kógens szabályként rögzíti, hogy a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A jogszabály „megilleti” szóhasználatát jogosultságot fogalmaz meg, azonban nem jelent a garantált illetményhez és a teljes illetményhez kapcsolódó védett alanyi jogot. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írtakat a Kjt. 21. § (3) bekezdésével együttesen értelmezve nem állapítható meg az a munkáltatói kötelezettség, hogy 2013. augusztus 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kellett kiegészíteni és a garantált bérminimum így elért összegét külön sorban szerepeltetni. A garantált bérminimum csak egy úgynevezett „zsinórmértéknek” tekinthető, de nem a közalkalmazott besorolás szerinti önálló elemének. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel szabadon rendelkezhet, azt a garantált illetménybe (bérminimumba)

beszámíthatja, átcsoportosíthatja, irányadónak tekintve a kinevezés szerinti illetmény csökkentésének tilalmát. A felperest az illetményelmaradással jövedelemkiesés nem érte, mert nincs a kinevezés szerinti illetményének egészét érintő tényleges csökkenés, amely a közös megegyezéssel történő módosítást írná elő. A törvényszék ítéletének indokolása - azon túl, hogy nem lát lehetőséget arra, hogy a munkáltató külön intézkedés, határozat nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimum fedezetének tekintse - nem ad magyarázatot arra, hogy annak átcsoportosítását milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhető utólagos munkáltatói lépésnek. Mindezekből következően a jogerős ítélet jogszabálysértő, mert a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés b) pontban foglaltakat helytelenül értelmezte, és a téves álláspontjának köszönhetően helytelen következtetést vont le a munkáltató mulasztására.

- [9] A törvényszék a jogerős ítéletében figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglalt, a közalkalmazotti kinevezés és kinevezés-módosítás kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat és a garantált bérminimumot nem zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló alanyi jogosultsággá vált elemének tekintette, kizárva a munkáltató saját mérlegelésén alapuló illetményrész írásbeli döntés nélküli hozzászámíthatóságát. Pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybeszámításával érte el a munkáltató a garantált bérminimumot. Érvelése szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az illetmény Kjt.-ben nevesített bármely elemét külön sorban kellene nevesíteni, feltüntetni a munkáltatónak. Ez akkor is megállapítható, ha a felperes havi fizetési jegyzékei szokásosan külön bontásban tartalmazzák az egyes illetményelemeket, amelyek valójában tájékoztató célt szolgálnak annak érdekében, hogy azok ellenőrizhetőek legyenek.
- [10] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013-2015. években a garantált illetmény összege nem felelt meg a Kjt. 66.§ (9) bekezdésében foglaltaknak, míg a kinevezés tartalma csak a felek közös megegyezésével és írásban módosítható figyelemmel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 58.§, 46.§ (1) bekezdés b) pont, (4) bekezdés, 155.§ (1-3) bekezdések, valamint 6.§ és 7. § rendelkezéseire.
- [11] Érvelése szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis ezen időponttól egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege.
- [12] Jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozza meg a munkáltató,

egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész írásban is dokumentáltan a garantált illetményen felül illette meg a felperest.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [13] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [14] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [15] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, mint ahogy azt már számos Kúriai döntés kimondta (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is.
- [16] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [17] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. A felperes garantált illetményét 2013., 2014. és 2015. években változatlanul 102.700 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [18] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrész egyidejű, szintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.

- [19] Az eljáró bíróságok ítéleteinek helyes jogi álláspontja szerint nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált.
- [20] A Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtette, hogy az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [21] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak - mert ez a juttatás munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [22] A kifejtettekben az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [23] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.
- [24] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a

munkavállalót, az alapbíren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.

- [25] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [26] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544., EBH 2016.M.25., Mfv. II. 10.098/2016/5.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltételek mellett - „csökkenthető” vagy „átcsoportosítható”, azaz a munkáltató dönthet úgy is, hogy a garantált illetmény kötelező növelése mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt változatlan összegben biztosítja, de dönthet úgy is, hogy ebből biztosítja a garantált illetmény növelését, azaz csökkenti a munkáltatói többletrészt. Az előbbi esetben értelemszerűen növelni kell az összilletményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.
- [27] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a havi 37.900 forint volt 2015. december 31-éig és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [28] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 11.300 forint, összesen 56.500 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 15.300 forint, összesen 183.600 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 19.300 forint, összesen 231.600 forint, mindösszesen 471.700 forint illetmény-különbözet és kamatai illeti meg.
- [29] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [30] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [31] A felülvizsgálati eljárásban az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata alapján felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [32] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. április 12.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia
s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző